



Revue Française de Civilisation Britannique

French Journal of British Studies

XV-2 | 2009

Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau?

Introduction : les syndicats britanniques, déclin ou renouveau ?

Anne-Marie Motard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rfcb/1132>

DOI : 10.4000/rfcb.1132

ISSN : 2429-4373

Éditeur

CRECIB - Centre de recherche et d'études en civilisation britannique

Édition imprimée

Date de publication : 27 juillet 2009

Pagination : 5-14

ISBN : 978-2-9115-8028-4

ISSN : 0248-9015

Référence électronique

Anne-Marie Motard, « Introduction : les syndicats britanniques, déclin ou renouveau ? », *Revue Française de Civilisation Britannique* [En ligne], XV-2 | 2009, mis en ligne le 01 novembre 2016, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rfcb/1132> ; DOI : 10.4000/rfcb.1132



Revue française de civilisation britannique est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Introduction : les syndicats britanniques, déclin ou renouveau ?

Anne-Marie MOTARD

Université Paul Valéry – Montpellier III

Alors que les bouleversements sociaux consécutifs à la crise économique et financière actuelle commencent simplement à se manifester, notamment les conséquences dramatiques du chômage à grande échelle, les syndicats, porte parole des salariés et défenseurs de leurs intérêts, semblent naturellement destinés à voir leur rôle se renforcer dans une société britannique touchée de plein fouet par cette dépression mondialisée. Cependant la complexité croissante des rapports économiques et l'évolution des rapports entre employeurs et salariés, s'inscrivant maintenant dans un cadre qui dépasse les frontières nationales et européennes, rendent l'activité des syndicats malaisée et limitent leur influence. Comme le montre Yann Béliard, déjà à la fin du XIX^e siècle et au tout début du XX^e, les syndicats britanniques furent confrontés à une première « mondialisation » des rapports économiques qui les placèrent devant bien des dilemmes : collaborer un peu, beaucoup ou pas du tout avec les « prolétaires de tous les pays » ; accompagner ou tenter de renverser ce que l'on n'appelait pas encore la globalisation capitaliste ; soutenir, essayer de réformer ou de combattre l'entreprise impériale. Nés des soubresauts de la « révolution industrielle » qui s'est manifestée en premier lieu en Grande-Bretagne, les syndicats britanniques se sont affirmés tout au long du XX^e siècle ; renforçant peu à peu leurs structures, affinant leur stratégie, regroupant leurs forces et s'impliquant progressivement dans le processus politique, ces associations de salariés, à l'origine locales et peu structurées, sont devenues une force majeure dans les rapports de force sociaux et politiques. La création du Comité de Représentation des Travailleurs (Labour Representation Committee), qui prendra quelques années plus tard le nom de Parti travailliste ou « parti du travail / des travailleurs », illustre l'engagement des syndicats, par l'intermédiaire de leur confédération (Trade Union Congress) dans l'action politique. Par son étude précise de la période charnière 1880-1914, Constance Bantman apporte un éclairage précieux sur les rapports historiques entre syndicalisme et travaillisme, mettant en lumière la complexité des affiliations politiques du syndicalisme britannique ainsi que le caractère essentiellement pragmatique du lien originel qui lie les syndicats au Parti travailliste.

Si les syndicats se sont développés rapidement au cours de la deuxième moitié du XIX^e siècle dans une Grande-Bretagne florissante économiquement et confiante politiquement, forte de sa puissance impériale et industrielle, on peut cependant trouver les premiers modes d'organisation des travailleurs au sein des guildes et associations d'artisans du XVIII^e siècle. Bien qu'un certain nombre d'auteurs, dont

Sidney et Beatrice Webb¹, aient distingué la nature de ces premières formes d'association de travailleurs de celle des syndicats de salariés qui virent le jour au cours de la révolution industrielle, d'autres historiens ne considèrent pas qu'il y ait de différence fondamentale entre les deux types d'organisations qui, toutes, visaient à protéger leurs adhérents et à promouvoir les droits de ceux-ci.² En effet, les artisans travaillant dans de petites boutiques ou à domicile perdirent, pour beaucoup d'entre eux, peu à peu leur autonomie alors que se développait un système d'échanges économiques à plus grande échelle au cours du XVIII^e siècle. Très tôt, les associations d'artisans mirent en place des systèmes mutualistes d'entraide, firent pression sur les employeurs afin de défendre leurs salaires ou d'améliorer leurs conditions de travail et cherchèrent à lancer des campagnes nationales –actions du même type que celles menées par la suite par les organisations de salariés. Le recours à la voie législative, qui sera la marque de la politique anti-syndicale des années Thatcher, caractérise également depuis longtemps les rapports entre patronat et employés en Grande-Bretagne. L'introduction d'une loi générale sur les associations (General Combination Act) en 1799 s'inscrit dans une longue série de mesures prises au cours du XVIII^e siècle pour réguler les conflits du travail, parfois dans le sens d'un plus grand respect des droits des travailleurs à un salaire décent, mais le plus souvent afin de réglementer les activités revendicatrices des salariés et d'éviter tout forme d'agitation sociale.

L'une des premières organisations indépendantes de représentation des syndicats dans le monde, la Confédération des syndicats britanniques (Trades Union Congress) fut créée à Manchester en juin 1868, regroupant 34 délégués qui représentaient quelque 110000 adhérents syndicaux. À ses débuts, le TUC vise à faire pression sur les instances de représentation politique existantes afin de promouvoir les droits syndicaux et de protéger les syndicalistes des attaques de certains employeurs, se manifestant par exemple sous la forme de poursuites judiciaires. En revanche, il n'intervient pas dans l'organisation et la stratégie des syndicats qui lui sont affiliés ; l'indépendance de chaque syndicat par rapport à la confédération qui les regroupe est clairement établie dès la création du TUC et perdure. Affirmant progressivement son influence et regroupant un nombre croissant de syndicats, le TUC apparaît, au début des années 1920 comme l'organe représentatif du mouvement syndical britannique au niveau national, avec une crédibilité et un pouvoir confortés. Néanmoins, l'échec de la grève générale de 1926 marque la faillite d'une forme d'activisme de la base et le début de difficultés pour le mouvement syndical, à la fois en termes de représentativité et d'influence, dans un pays durement affecté par la crise de 1929. Les années 1930 sont restées dans la mémoire collective du mouvement ouvrier comme des années noires ('The Hungry Thirties'). Les « marches de la faim », conséquences de la misère et du chômage, témoignent de la détresse des salariés britanniques que George Orwell, notamment, décrit avec force, précision et pudeur³.

¹ Penseurs influents du début du XX^e siècle et membres fondateurs de la Fabian Society, célèbre groupe de réflexion travailliste.

² Voir W. Hamish FRASER, *A History of British Trade Unionism. 1700-1998*. London: Macmillan, 1999.

³ Voir *The Road to Wigan Pier* (1937) ou *Down and Out in Paris and London* (1933) par exemple.

L'influence du mouvement syndical va se renforcer pendant la deuxième guerre mondiale au cours de laquelle ses leaders vont être étroitement associés à l'exercice du pouvoir gouvernemental. La nomination d'Ernest Bevin, secrétaire général du syndicat des transporteurs (TGWU), à la tête du ministère du travail symbolise l'importance du rôle joué par le mouvement syndical pendant la guerre – non seulement pour assurer la mobilisation de la main d'œuvre, essentielle pour la production de guerre, mais également pour influencer bien des aspects de la politique menée par le gouvernement de coalition. Les ministres travaillistes contribuent en effet à orienter l'action du Cabinet vers une gestion publique et centralisée de divers aspects des problèmes qui se posent en période de guerre tels que l'organisation de services de santé, de la défense civile ou du rationnement. Les attaques répétées de l'aviation allemande sur Londres, le nivellement, quoique temporaire et superficiel, des modes de vie en raison de la pénurie, l'évacuation d'un grand nombre d'enfants, en particulier des quartiers pauvres de la East End, ont sans nul doute contribué à faire prendre conscience à une majorité de Britanniques de la nécessité de mettre en place un système social plus égalitaire, correspondant aux attentes de la majorité des travailleurs, à la fin du conflit.

Les travaillistes ont su saisir l'occasion de mobiliser les syndicats, les salariés, les gens ordinaires pour l'effort de guerre contre l'ennemi nazi (*'The People's War'*) en invoquant la « paix du peuple / des gens ordinaires » (*'The People's Peace'*) qui suivrait. Les syndicats, conscients de leur responsabilité politique et de leur influence économique, acceptent un certain nombre de contraintes, en particulier la modération des hausses salariales, en échange des assurances des élites politiques que la reconstruction du pays et l'amélioration des conditions de vie des travailleurs seraient au centre des préoccupations du gouvernement d'après-guerre. Le plein emploi est l'une des questions qui dominent l'agenda syndical, l'amer souvenir des années de crise qui suivirent la première guerre mondiale restant ancré dans les mémoires. Juste avant la bataille de Dunkerque, Ernest Bevin, ministre du Travail, cherchant à s'assurer le soutien de ses collègues syndicalistes et à mobiliser les salariés, déclare que le rôle joué par les syndicats pendant la guerre constituera l'acte fondateur de leur légitimité aux yeux du pays tout entier : *"Si notre mouvement et notre classe mettent toute leur énergie à sauver le peuple du désastre, le pays se tournera pour toujours vers nous avec confiance. Les gens seront plus sensibles à ce type d'action qu'à n'importe quel argument philosophique ou théorique"*⁴. À la fin de la guerre, l'influence des syndicats britanniques paraît en effet reconnue et acceptée, leur rôle dans la société clairement établi et incontesté, le TUC constituant une plate-forme pour le débat d'idées au sein du mouvement syndical, en relation avec la 'société civile', sur les problèmes auxquels la Grande-Bretagne doit faire face au cours de ces années de reconstruction économique et de repositionnement international. Winston Churchill lui-même leur rend un hommage appuyé à la fin du conflit : *« Nous avons une dette immense à l'égard des syndicats et jamais notre*

⁴ "If our Movement and our class rise with all their energy now and save the people of this country from disaster, the country will always turn with confidence forever to the people who saved them. They will pay more attention to an act of that kind than to theoretical arguments or any particular philosophy". Michael SULLIVAN, *The Politics of Social Policy*, Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 1992, p. 63.

pays ne pourra oublier la manière dont ils ont tenu bon et aidé⁵ ».

Comme le souligne Chris Wrigley, en 1945 les responsables syndicaux apportent leur soutien à ce qu'ils considèrent comme « leur » gouvernement, le premier gouvernement travailliste depuis la création du parti au début du XX^e siècle à disposer d'une majorité absolue à la Chambre des Communes. De fait, le gouvernement Attlee prend des mesures qui répondent à leurs attentes, en particulier la nationalisation de grands secteurs de l'industrie et de l'énergie, des transports, de la Banque d'Angleterre et la mise en place du Welfare State (Service National de Santé, système d'assurance sociale pour les chômeurs, retraités et veuves, etc.). De leur côté, les syndicats acceptent, globalement, de limiter leurs revendications salariales, du moins jusqu'à la dévaluation de septembre 1949, et le nombre de grèves reste bas.

Lorsqu'ils reviennent au pouvoir en octobre 1951, les conservateurs ne bouleversent pas le *modus vivendi* social des années 1940 et poursuivent la politique de plein emploi des gouvernements travaillistes précédents. Winston Churchill entretient des relations assez cordiales avec certains dirigeants syndicaux dont quelques uns sont appelés à siéger dans des commissions gouvernementales. Les successeurs de Churchill, Anthony Eden (1955-1957), puis Harold Macmillan (1957-1963) sont largement des hommes de consensus qui évitent les conflits directs avec les syndicats. Néanmoins, ils sont préoccupés par les risques inflationnistes de la pression salariale et par l'augmentation du nombre des conflits sociaux, en particulier des grèves sauvages. La publication d'un Livre Blanc en mars 1956, *Les Implications Economiques du Plein Emploi*, témoigne des difficultés du gouvernement à maintenir la stabilité des prix pendant une période de plein emploi. Si le ministre des Finances (Harold Macmillan de 1955 à 1957) entreprend une consultation du patronat et du mouvement syndical, il rejette finalement tout contrôle des prix ou des salaires considérant qu'une telle démarche porterait atteinte à la démocratie et à la liberté des salariés comme des employeurs, sentiment partagé par la plupart des dirigeants syndicaux, méfiants vis-à-vis de toute intervention étatique qui remettrait en cause la liberté de négociation collective.

Apparaît toutefois vers la fin des années 1950 un courant conservateur qui s'inquiète des conséquences de l'inflation sur la compétitivité de la Grande-Bretagne et souhaite que la lutte contre l'inflation devienne une priorité du gouvernement et qu'une législation réglementant les activités syndicales soit introduite, annonçant déjà les grandes lignes de la politique des années 1980. Les divisions au sein du Parti conservateur sur les priorités économiques apparaissent au grand jour en janvier 1958 lorsque Peter Thorneycroft (Chancelier de l'Echiquier), Nigel Birch et Enoch Powell (Ministres rattachés au Trésor) démissionnent à la suite du refus de la majorité du Cabinet de Macmillan de mener une politique d'austérité budgétaire. Le rejet de l'approche keynésienne qui a dominé jusqu'alors la politique des gouvernements conservateurs comme travaillistes devient récurrent au cours des décennies suivantes chez nombre de conservateurs dont Enoch Powell se fera le

⁵ "We owe an immense debt to the trade unions and never can this country forget how they stood by and helped." Robert TAYLOR, *From the General Strike to New Unionism*, Houndmills: Palgrave, 2000, p. 77.

porte parole dans les années 1960, puis Margaret Thatcher dans les années 1970. Parallèlement à cette évolution en matière économique et financière, l'attitude des conservateurs va également évoluer en matière sociale et s'éloigner peu à peu du 'consensus social' de l'après-guerre.

Les années 1960 et 1970 sont marquées par des tentatives répétées de mise en place d'une politique des prix et des revenus et d'association des syndicats à cette démarche. Est créé en février 1962 un organisme tripartite, réunissant des représentants du gouvernement, du patronat et des syndicats, chargé de faire des propositions à long terme, en particulier pour accélérer la croissance économique du pays : le Conseil National de Développement Economique (National Economic Development Council) dont le célèbre sobriquet, Neddy, est resté dans les mémoires. Les syndicats comme les employeurs sont sensibles à l'idée de mettre en place un système de planification, qui mettrait un terme à une politique économique à court terme et au 'stop and go', du même type que les prévisions du Commissariat au Plan en France. Malgré les espoirs placés dans Neddy par le gouvernement et les syndicats, les activités du Conseil conduisent à peu de mesures concrètes et le débat est rapidement obscurci par les difficultés à contrôler l'inflation et les pressions salariales. Le fait que les salariés du secteur public aient été les plus directement affectés par les tentatives de limitation des hausses de salaires a sans nul doute contribué à leur mobilisation et à leur politisation dans les années 1970, conduisant à une augmentation significative de leur taux de syndicalisation. Les employés du secteur industriel public comme les mineurs, les cheminots ou les électriciens ont souvent eu recours aux grèves ou aux menaces de grèves pour obtenir des améliorations de leurs salaires au cours de cette période.

Sous la direction d'Harold Wilson, une politique contractuelle des prix et des revenus, s'inscrivant dans le 'Plan National' élaboré par le gouvernement travailliste, est mise en place de 1964 à 1966, limitant les hausses de salaire à 3,5%. Cependant, la crise de la livre sterling en juillet 1966 amène le gouvernement à instaurer une politique statutaire (jusqu'en janvier 1970) et à geler les salaires pendant six mois. L'échec du livre blanc à la place des conflits (In Place of Strife) proposé par la Ministre de l'Emploi et de la Productivité, Barbara Castle, illustre les difficultés relationnelles entre le gouvernement et les syndicats. Barbara Castle, l'une des premières femmes à occuper un poste ministériel d'envergure en Grande-Bretagne, proche du leader de l'aile gauche du parti, Aneurin Bevan, favorable à un contrôle étatique des affaires économiques et sociales, va se heurter de plein fouet à la méfiance des syndicats vis-à-vis de tout interventionnisme étatique –voire à leur conservatisme. Si certaines propositions du livre blanc, par exemple relatives aux procédures de reconnaissance syndicale, vont dans le sens d'un renforcement du rôle des syndicats, trois mesures soulèvent l'hostilité généralisée du mouvement : instauration d'une 'période de conciliation' de quatre semaines avant le début d'une grève ; possibilité pour le Ministre de l'Emploi, suivant les circonstances, d'exiger un scrutin avant que les salariés se déclarent en grève ; possibilité d'une intervention ministérielle directe dans le règlement des conflits internes des syndicats. Par ailleurs, le recours à la loi est réintroduit dans les relations du travail pour la première fois depuis la grève générale de 1926, des grévistes pouvant être poursuivis à titre individuel devant un Tribunal des relations du travail nouvellement créé. Si l'opinion publique semble majoritairement favorable au projet de loi, le mouvement

syndical y est unanimement hostile. La majorité des travaillistes et certains membres du Cabinet s'élèvent également contre ce projet. La violence de l'opposition au projet de réforme, exprimée à tous les niveaux du mouvement travailliste, force le gouvernement à faire marche arrière en juin 1969 et à accepter un compromis peu convaincant avec le TUC, censé réguler les conflits et les grèves, mission vouée à l'échec comme en témoigne la montée de l'agitation sociale dans les années qui suivent. La fin de cet épisode de turbulences est interprétée comme une défaite pure et simple pour le gouvernement Wilson, l'*Economist* titrant son analyse de la situation, le 21 juin 1969, « À la place du gouvernement » (*In Place of Government*)⁶.

De 1970 à 1974, sous la direction d'Edward Heath, les relations entre gouvernement et syndicats se détériorent encore plus. L'opposition de ces derniers à la loi sur les relations du travail de 1971⁷, leur refus de coopérer avec le gouvernement au sein du Conseil National de Développement Economique, leur hostilité à l'encontre de la politique des revenus menée par les conservateurs (gel des salaires et des prix de novembre 1972 à avril 1973) témoignent de l'aggravation des tensions sociales au cours de cette période, marquée notamment par deux grèves des mineurs particulièrement dures : l'une en 1972, conduisant à l'état d'urgence en raison de la pénurie énergétique et à la semaine de trois jours, et l'autre en 1974, quelques semaines avant les élections législatives que les conservateurs perdent. Les gouvernements travaillistes d'Harold Wilson (1974-1976) puis de James Callaghan (1976-1979), qui se présentent devant les électeurs comme les artisans potentiels de la paix sociale, tentent de coopérer avec les syndicats pour résoudre les grands problèmes économiques et sociaux d'une Grande-Bretagne durement touchée par la crise énergétique du début de la décennie, par l'inflation et par des crises financières récurrentes. Dans le cadre du 'Contrat Social' conclu en 1972, le gouvernement et le TUC cherchent les moyens de contenir l'inflation en contrôlant les hausses de salaires ; les syndicats acceptent de modérer leurs exigences salariales en échange de mesures favorables aux salariés (par exemple, annulation de la loi sur les relations du travail de 1971). Cependant, les hausses de salaire continuent à un rythme rapide, aggravant la spirale inflationniste. En 1976, le Chancelier de l'Echiquier, Denis Healey, est contraint d'emprunter auprès du Fonds monétaire international afin de faire face à la crise financière et procède à des réductions importantes des dépenses publiques, provoquant un véritable électrochoc au sein du mouvement travailliste. La nouvelle politique amorcée par le gouvernement Callaghan en 1976, fondée sur des préoccupations d'ordre monétaire, mettant au premier plan la lutte contre l'inflation, comporte déjà certains des éléments qui caractériseront l'approche des gouvernements conservateurs des années 1980.

L'évolution du mouvement syndical britannique au cours du dernier quart du XX^e siècle s'inscrit dans un contexte économique et politique marqué par plusieurs phénomènes parallèles et cumulatifs : déclin du secteur industriel qui constituait le bassin de recrutement traditionnel des syndicats, augmentation du travail à temps

⁶ MORGAN, Kenneth, *Britain Since 1945, The People's Peace*, Oxford University Press, 2001, p. 304.

⁷ Loi reposant sur une approche réglementaire des conflits du travail qui met notamment un terme à l'immunité syndicale et introduit l'obligation de scrutin avant le début d'une grève.

partiel et du travail féminin qui concernent des catégories moins enclines à se syndiquer, crise économique avec ses conséquences désastreuses en matière d'emploi. Par ailleurs, la mise en place d'une législation anti-syndicale par les gouvernements Thatcher successifs, inspirés par les théories néo-libérales, au cours des années 1980 a contribué à la baisse du taux de syndicalisation : de 56,9% en 1979 à 39% en 1989 et 29,4% en 2000. Pour Margaret Thatcher, les syndicats sont un obstacle au bon fonctionnement du marché et à la croissance économique ; il s'agit donc pour le gouvernement conservateur de l'époque de limiter radicalement leur influence. Le Premier ministre a d'ailleurs fait de la lutte contre les syndicats l'un des fleurons de sa politique néo-libérale. Cela avec d'autant plus de facilité que les syndicats se sont quelque peu discrédités au cours des années 1970 par un activisme mal perçu par la majorité des Britanniques : grèves à répétition, grèves sauvages, agitation sociale généralisée qui caractérisent en particulier « l'hiver du mécontentement » de 1979. Le symbole de la lutte victorieuse de Margaret Thatcher contre les syndicats, et la fin du syndicalisme d'antan, est l'échec de la longue grève des mineurs en 1983-84, à l'issue de laquelle le leader de leur syndicat, Arthur Scargill, est obligé de capituler face à la détermination du gouvernement, perdant peu à peu le soutien de ses confrères et de la direction du Parti travailliste. John Mullen s'attache à montrer comment la mise en place prioritaire de nouvelles mesures législatives a permis aux gouvernements de Margaret Thatcher et de John Major de limiter drastiquement l'activité syndicale.

Au début des années 1980, parallèlement au processus de modernisation du Parti travailliste, en pleine déconfiture idéologique et structurelle, le mouvement syndical entreprend une longue métamorphose, notamment sous l'influence de rénovateurs comme John Monks, alors à la tête du TUC. Les leaders de grands syndicats, comme John Edmonds du GMB, syndicat généraliste regroupant à la fois des salariés du secteur industriel et du secteur public, Bill Morris, à la tête du syndicats des employés des transports (TGWU), ou Tom Sawyer, secrétaire-général adjoint du syndicat de la fonction publique (UNISON), participent activement à la modernisation de leurs syndicats qui passe par le renouvellement de leur stratégie militante et par la prise en compte des salariés des nouveaux secteurs industriels et des services, des travailleurs à temps partiel et des femmes qui constituent une part croissante de la main d'œuvre salariée en Grande-Bretagne. Sue Ledwith souligne les tensions et les paradoxes concernant le rôle des femmes dans les syndicats et étudie les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes non seulement sur leur lieu de travail mais également au sein du mouvement syndical.

La modernisation des grandes structures syndicales s'accompagne d'une ouverture sur l'Europe. En effet, au cours des années 1980, le mouvement syndical britannique va (re)découvrir l'Europe et ce qu'elle peut apporter à un mouvement syndical mis à mal par la politique de Margaret Thatcher. Le célèbre discours de Jacques Delors devant le Congrès des syndicats britanniques en septembre 1988, s'il renforce la « Dame de Fer » et une presse populaire aux accents parfois xénophobes dans leur rejet du « Continent » et de ses dérives européennes, reste néanmoins une étape essentielle de la prise de conscience syndicale. Le Président de la Commission Européenne, ovationné par les délégués du congrès, non seulement esquisse les grandes lignes d'un projet politique et social européen mais propose un certain nombre de mesures concrètes qui correspondent aux attentes des syndicats (en

particulier la garantie des droits sociaux, le statut du travail temporaire, la représentation syndicale dans les entreprises et la formation continue). Anne-Marie Motard s'attache à montrer comment la volonté de regagner l'influence qu'ils avaient perdue au niveau national ont conduit nombre de syndicats, sous l'impulsion du TUC, sur la voie européenne. Carine Berbéri met en évidence la manière dont les initiatives européennes dans le domaine social ont notamment amené les syndicats britanniques à adopter une position plus favorable à l'égard des projets européens d'intégration monétaire. John Monks, maintenant secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (ETUC), réaffirme haut et fort son engagement pro-européen lorsqu'il soutient que la seule voie d'avenir pour les syndicats britanniques, dont un nombre croissant adopte depuis quelques années une posture plus sceptique voire hostile vis-à-vis du projet européen, est de continuer la lutte pour une Europe sociale.

L'évolution idéologique et la nouvelle stratégie électorale du Parti travailliste au cours des années 1980 et 1990 ont eu pour conséquence la redéfinition de ses relations avec le mouvement syndical. Le relâchement des liens entre parti et syndicats est apparu nécessaire pour changer l'image des travaillistes souffrant des souvenirs des années 1970, présentées par les media britanniques comme une période marquée par la toute-puissance d'un mouvement syndical irresponsable. Ce phénomène de distanciation s'amorce sous le leadership de Neil Kinnock, avec le soutien des syndicats (qui participent donc eux-mêmes à leur relative mise à l'écart), mais s'accélère lorsque Tony Blair prend la tête du parti en 1994, transformant la nature même de l'action syndicale. Tony Blair a, à maintes reprises, insisté sur le projet fédérateur du New Labour qui doit représenter l'ensemble de la nation et non plus seulement les catégories sociales qui ont longtemps constitué son électorat traditionnel : « Nous sommes maintenant la voix du centre sur la scène politique »⁸. Les exemples sont nombreux qui montrent à quel point Tony Blair veut convaincre les Britanniques qu'il n'est pas inféodé aux syndicats ; il semble bien qu'il ait réussi et que l'on soit très loin du bon vieux temps de « la bière et des sandwiches » au 10, Downing Street. En conséquence, bon nombre de syndicalistes ont du mal à percevoir le message des dirigeants travaillistes, ou du moins, ils n'en retiennent que les aspects favorables aux milieux patronaux et financiers et s'inquiètent d'un renoncement à la lutte contre la pauvreté et les inégalités, en dépit d'un nombre important de mesures gouvernementales prises en faveur des plus démunis au cours des 10 dernières années. Marc Lenormand analyse comment, dans un contexte d'ébranlement du système sociopolitique prévalant depuis l'après-guerre et d'affaiblissement numérique, économique et politique de l'organisation collective des salariés, le mouvement syndical développe des stratégies d'adaptation, renégocie le rapport qu'il entretient avec les institutions étatiques, et voit sa relation avec le Parti travailliste fortement infléchie.

Au cours de la campagne électorale de 1997, la stratégie du mouvement syndical dans son ensemble a été d'aider le Parti travailliste à gagner les élections. Tout en ne se projetant pas sur le devant de la scène, sans nul doute afin de ne pas réactiver le spectre de l'agitation sociale des années 1970, les syndicats et le TUC

⁸ "We are the mainstream voice in politics today". BLAIR, Tony, *New Britain, My Vision of a Young Country*, London: Fourth Estate, 1996, p. 35.

ont pesé de tout leur poids dans l'élection, tant par leur soutien financier que par les ressources humaines mises à la disposition des états-majors de campagne. Pendant le premier mandat de Tony Blair, calme et prudence ont dominé chez les syndicats qui ont, pour la plupart, apporté un soutien loyal, quoique circonspect, au gouvernement. Leur souci était de laisser à ce gouvernement travailliste attendu depuis 18 ans toutes ses chances pour mener à bien son programme réformateur. Un certain nombre de promesses propres à satisfaire les revendications des syndicats ont d'ailleurs été tenues entre 1997 et 2001, notamment la signature de la Charte sociale européenne, l'adoption du salaire minimum, l'allongement de la durée des congés de maternité, l'amélioration de la protection des employés et des allègements d'impôts pour les familles⁹.

Cependant, au cours du deuxième mandat de Tony Blair, les relations entre les syndicats et le gouvernement se sont détériorées : les syndicats expriment de plus en plus ouvertement et violemment leurs sentiments de frustration et de colère devant un gouvernement qui, à leurs yeux, privilégie la concertation avec les milieux d'affaires et le patronat plutôt qu'avec les salariés, qui tente de réduire l'impact de la législation sociale européenne au niveau national et qui se refuse à revenir sur les mesures anti-syndicales de la période Thatcher. La grogne des syndicats est d'autant plus forte que les leaders syndicaux qui ont accompagné le Parti travailliste dans ses efforts de transformation au cours des années 1980, et qui ont contribué à sa victoire en 1997, ont laissé place à une nouvelle génération de secrétaires généraux, qui n'ont pas le même sens de la « famille travailliste » ni la même loyauté traditionnelle vis-à-vis du leader travailliste et qui ne ménagent donc pas leurs critiques à l'encontre de l'action gouvernementale (par exemple, Andy Gilchrist du syndicat des pompiers, Bob Crow du syndicat des transports ferroviaires et maritime). Certains syndicats ont d'ailleurs coupé le lien organique qui les liait au parti et ont mis un terme à leur contribution financière. D'autres, comme le GMB, syndicat généraliste, maintenant sous la direction de Kevin Curran, menacent de retirer, eux aussi, leur soutien financier au parti et aux députés dont ils sponsorisent la campagne électorale (la même attitude se retrouve au TGWU, sous la direction de Tony Woodley, ou dans le syndicat de la fonction publique, dirigé par Dave Prentis). Malgré l'accord qui a été conclu en juillet 2004 entre les représentants des syndicats et la direction travailliste à Warwick, lors du Forum National du parti, chargé de faire la synthèse des résultats de la consultation de la base, les relations se sont tendues au cours des dernières années. La passation de pouvoir entre Tony Blair et Gordon Brown, candidat à la succession recueillant le soutien majoritaire des directions syndicales, n'a pas véritablement changé la donne, le nouveau Premier Ministre étant partie prenante du projet New Labour au même titre que son prédécesseur... Le peu de confiance qui existe entre le gouvernement travailliste, en proie à de nombreuses difficultés, et le mouvement syndical, dont la frustration croît, augure mal de la coopération entre les deux ailes du mouvement travailliste lors des prochaines échéances électorales.

Sans prétendre procéder à un bilan exhaustif de l'évolution des syndicats en Grande-Bretagne au cours du XX^e siècle, les auteurs de cet ouvrage collectif visent à mettre en évidence un certain nombre de problématiques particulièrement

⁹ Working Families Tax Credit.

révélatrices de la transformation des organisations syndicales au fil du temps et à analyser les origines et les conséquences de tels changements en les inscrivant dans une perspective historique et une approche pluridisciplinaire. La mort annoncée du mouvement syndical britannique, au rôle prétendument dépassé et obsolète, ne paraît pas à l'ordre du jour en ce début de XXI^e siècle. En dépit des difficultés de tous ordres, les syndicats britanniques semblent progressivement prendre la mesure des défis qu'ils doivent relever et accepter l'idée d'un nécessaire et salutaire renouvellement.